Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016

29 861 Arbeidsmigratie en sociale zekerheid

Nr. 43

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 31 mei 2016

Bij brief van 20 september 2015 (Kamerstuk 29 861, nr. 40) heb ik uw Kamer geïnformeerd over de voortgang van het convenant dat tussen UWV, IND en de Aziatische horecasector is afgesloten en met ingang van 1 oktober 2014 van kracht is geworden. Door het via een ministeriële regeling creëren van de mogelijkheid om twee jaar lang eenvoudig gecombineerde vergunningen voor verblijf en arbeid (gvva) af te geven voor koks in de Aziatische horeca, is ruimte gegeven aan de sector om niet-vergunningplichtige koks op te leiden en aan te nemen voor een functie in de Aziatische horecasector.
Naar aanleiding van de tweede rapportage van de begeleidingscommissie informeer ik u in deze brief nader over de uitvoering en voortgang van het convenant. Daarnaast breng ik u op de hoogte van de resultaten van het onderzoek naar de cultureel getinte functie-eisen.

Rapportage begeleidingscommissie over tweede half jaar convenant

Door partijen bij het convenant is een begeleidingscommissie ingesteld. De commissie heeft tot taak elk half jaar te beoordelen of de verplichtingen van de sectororganisaties zoals genoemd in het convenant zijn nagekomen en informeert partijen over de uitkomsten van deze beoordeling.
Op 24 december 2015 heeft de begeleidingscommissie de tweede rapportage toegezonden en mij geïnformeerd over de bevindingen over het tweede halfjaar van het convenant, de periode van 1 april 2015 tot 1 oktober 2015. Deze rapportage treft u bij deze brief aan[1].
In haar brief heeft de begeleidingscommissie helder aangegeven wat de resultaten zijn en welke stappen de sector heeft gezet om een aantal punten te verbeteren.

[1] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

kst-29861-43
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

De commissie constateert dat de sector op het terrein van duurzame dienstverbanden en opleidingen ruim voldoet aan de afspraken van het convenant. Dit geldt echter niet voor het aantal gerealiseerde «spoor 2-opleidingen» (om- en bijscholing voor de Aziatische horeca, training on the job). Dit aantal blijft ver achter bij de gemaakte afspraken (23 in plaats van 150 opleidingen in het 2e halfjaar). De begeleidingscommissie heeft vastgesteld dat de sector ten tijde van de rapportage nog geen volwaardig plan van aanpak beschikbaar had om de aantallen spoor 2-opleidingen te verbeteren terwijl daar naar aanleiding van de vorige rapportage de sector wel om is gevraagd. De begeleidingscommissie heeft de sector dringend gevraagd snel met dit plan te komen.

Daarnaast is een aantal stappen gezet om de informatie in de rapportage beter te valideren. Bij de opleidingen heeft verificatie door het UWV plaatsgevonden via de opleidingsinstituten. Voor de duurzame dienstverbanden is de geleverde informatie verbeterd, alleen nog steeds niet te valideren.
Verder vermeldt de begeleidingscommissie dat er in het 2e halfjaar 659 GVVA's zijn verleend. Dat ligt onder het toegestane maximum van 750.

De rapportage van de begeleidingscommissie laat zien dat de sector goede verdere stappen heeft gezet in de uitvoering van het convenant. De aantallen gerealiseerde opleidingen en duurzame dienstverbanden liggen ruim boven hetgeen is afgesproken. Het is echter belangrijk dat alle afspraken in het convenant worden nagekomen. Een aantal zaken baart me daarom zorgen. Het gaat om de volgende punten:

– Het aantal gerealiseerde opleidingen in spoor 2 blijft nog altijd ver achter bij het afgesproken aantal, terwijl juist spoor 2 een belangrijke bijdrage kan leveren aan het structureel oplossen van de personeelsproblemen. Immers, spoor 2 is er op gericht om (werkzoekende) werknemers die al een opleiding en/of ervaring hebben in de horeca, om of bij te scholen voor de Aziatische keuken. Omdat het een oplopende reeks is moeten in het 3e halfjaar 225 opleidingen gerealiseerd worden en in totaal in de hele convenantsperiode 750 opleidingen. Dit is een belangrijk punt van aandacht; het niet voldoen aan verplichtingen in een half jaar betekent dat de aantallen later, maar voor 1 oktober 2016, ingehaald moeten worden. Dit maakt het verbeteren van de aantallen spoor 2-opleidingen des te urgenter.
– Naar aanleiding van de 1e rapportage is de sector gevraagd om met een plan van aanpak te komen. De sector heeft maanden de tijd gehad om een plan van aanpak op te stellen maar de begeleidingscommissie heeft vastgesteld dat op het moment van de rapportage nog geen volwaardig plan van aanpak beschikbaar was om het realiseren van spoor 2-opleidingen te verbeteren. Hierdoor is de indruk ontstaan dat er onvoldoende gevoel voor urgentie is bij de sector voor het belang van het behalen van de aantallen gedurende de looptijd van het convenant en het investeren in het personeel, hetgeen moet bijdragen aan een structurele oplossing van het personeelstekort.
– De gegevens over duurzame dienstverbanden worden verkregen door het houden van een zeer basale enquête. Hierdoor zijn de gegevens ook niet te valideren. Dit is echter wel gewenst.

Ik verwacht van de sector een uiterste inspanning en verbetering van de resultaten. Ik heb de begeleidingscommissie daarom ook verzocht deze punten snel en adequaat aan te pakken en ervoor te zorgen dat het afgesproken totaal aantal van 750 spoor 2-opleidingen ook gehaald gaat worden aan het einde van het convenant. Het is daarom goed om te kunnen constateren dat de begeleidingscommissie op 18 januari jl. een uitgewerkt plan van aanpak van de sectororganisaties heeft ontvangen. De commissie heeft mij dit plan van aanpak toegestuurd. Het is nu zaak op

basis van dit plan het aantal spoor 2-opleidingen snel naar een hoger niveau te brengen.

Ook heb ik de begeleidingscommissie gevraagd in overleg met UWV te bezien hoe de uitvraag in de enquête bij de leden van de sectororganisaties kan worden verbeterd zodat de betrouwbaarheid van de uitkomsten toeneemt. Ook dit is inmiddels door de sector opgepakt; in samenspraak met UWV is de enquête aangepast en nader aangevuld. Mocht met deze maatregelen de informatievoorziening nog niet voldoende verbeterd zijn, is de begeleidingscommissie gevraagd te bekijken of in overleg met UWV via onderzoek bij werkgevers het beeld kan worden aangescherpt.

Cultureel getinte functie-eisen

Bij het afsluiten van het convenant is ook afgesproken dat SZW, UWV en de sector nader met elkaar in gesprek zullen gaan over de vraag of er binnen de Aziatische keuken functies bestaan waarvoor cultureel getinte functie-eisen altijd als reële functie-eisen verondersteld moeten worden en in hoeverre personeel uit Nederland of Europa geschikt (te maken) is voor deze functies en zo ja wat hiervoor nodig is. Om antwoord te kunnen geven op deze vraag, is in samenspraak met de sector een onderzoek opgestart waarbij de centrale vraag is of de gestelde functie-eisen reëel en proportioneel zijn en of de functies in de Aziatische horecasector vervuld kunnen worden door prioriteitgenietend aanbod. Dit onderzoek is inmiddels afgerond en het eindrapport treft u bij deze brief aan[2].

Door de onderzoekers zijn op basis van door de sector opgestelde functieprofielen werkgevers en deskundigen geïnterviewd.
De belangrijkste conclusies uit het eindrapport zijn de volgende:
- De gestelde eisen (zowel qua taal als cultuur) zijn in het algemeen reëel en proportioneel.
- De tekenen wijzen er op dat er momenteel onvoldoende Nederlands aanbod is dat meteen aan de slag kan in de keuken op functies vanaf niveau 4 (specialiteitenkok). Voor lagere functies is er wel voldoende aanbod.
- De functies vanaf niveau 4 zijn in theorie te leren maar het is in de praktijk vaak moeilijk. Een aantal functies op niveau 4 bij grotere, minder authentieke restaurants, «all you can eat»-of wokrestaurants is te leren voor Europese koks; dat vergt wel een behoorlijke inspanning van zowel de kok als de werkgever.
- Er is bij restauranteigenaren en Nederlandse werknemers weinig motivatie om met elkaar te werken. Nederlandse werknemers werken over het algemeen liever in Europese restaurants vanwege (het imago van) mindere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden bij Aziatische restaurants in vergelijking met de rest van de horecasector. Aziatische restauranthouders werken over het algemeen liever met Aziatische koks vanwege (het imago van) onvoldoende arbeidsethos bij Nederlandse koks.
- Het huidige opleidingsaanbod (taalcursussen, leermeester, basisopleiding) is vooral gericht op lagere functies en onvoldoende in staat om Nederlandse koks op te leiden voor functies van niveau 4 of hoger. Een specialisatie in de reguliere MBO-opleiding zoals die voor volgend schooljaar wordt voorgenomen, zal een zekere verbetering betekenen ten opzichte van het huidige opleidingsaanbod maar ook dit zal slechts een zeer beperkte oplossing bieden voor het personeelsprobleem.

[2] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

De uitkomsten van het onderzoek zal ik, samen met de voortgang die de sector de komende periode boekt bij onder meer de spoor 2-opleidingen, betrekken bij de uitwerking van het beleid dat ik zal voeren na het convenant. Ik streef ernaar u hierover voor de zomer nader te informeren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher